Sosiaali- ja terveysministeriö
Ylitarkastaja Kyösti Waris

NÄKÖKOHTIA JA EHDOTUKSIA TERVEYDELLE HAITALLISEN PSYKOSOSIAALISEN TYÖKUORMITUKSEN JA TYÖSTRESSIN EHKÄISEMISEKSI

Lukijalle

Tässä muistiossa tarkastellaan työn ja työolojen aiheuttamaa kuormittumista, sen yhteyksiä työperäiseen stressiin ja mielenterveysongelmiin. Tarkoituksena on esittää keinoja terveydelle haitallisen työperäisen psykososiaalisen kuormituksen hallitsemiseksi ja mielenterveyden edistämiseksi työssä ja työpaikalla. Tavoitteena on terve, tuottava ja siksi myös kannattava yritys.

Työpaikan olosuhteet ovat tarkastelun keskeisenä kohteena, mutta muistiossa esitetään näkemyksiä myös työyhteisöjen toimintaa tukevien taustaorganisaatioiden roolista ja niiden mahdollisuuksista edistää työyhteisöjen henkistä hyvinvointia. Muistio on tarkoitettu kaikille niille, jotka ovat kiinnostuneet työpaikkojen kehittämisestä. Sitä voidaan käyttää myös hallinnollisten toimenpiteiden suunnittelun perusteena. Tietoa ja taitoa työpaikkojen kehittämiseksi on runsaasti olemassa. Kysymys on pikemminkin asenteista ja tahdosta. Virkamiesten ja asiantuntijoiden tehtävänä on tuoda käsityksiään selkeästi esille päätöksentekijöille.

Muistiossa esitetyt näkemykset ovat kirjoittajan henkilökohtaisia. Muistion valmistelussa olen kuullut työelämän tutkijoita ja työterveyshuollossa toimivia asiantuntijoita työolojen kehittämistarpeista. Viimeistelyvaiheessa olen kuullut myös eräitä työsuojeluhallinnon asiantuntijoita. Lausun lämpimät kiitokset kaikille niille, joiden kanssa olen keskustellut asiasta.

Mistä on kysymys?
- keskeisiä käsitteitä

Ihmisen hyvinvointiin ja terveyteen vaikuttavat elinolosuhteet, elämäntilanne ja aikaisemmat, jopa lapsuuden aikaiset kokemukset. Työssä käyvä ihminen viettää lähes puolet valveillaoloajastaan työssä. Niinpä myös työ ja työolosuhteet vaikuttavat hänen ja sitä kautta myös hänen läheistensä hyvinvointiin.

Kuormituksella tarkoitetaan tässä työntekijän *altistumista* sellaisille työn piirteille ja työolosuhteille, joilla voi olla joko hänen terveyttään edistäviä tai sitä huonontavia vaikutuksia. Erityisesti sosiaalisen työympäristön (ihmissuhteet, vuorovaikutus) aiheuttamasta kuormituksesta on varsinkin Suomessa käytetty toisinaan käsitettä *psykososiaalinen kuormitus.* Pohjoismaissa ja laajemminkin EU:n alueella käsitettä käytetään laajassa merkityksessä kuvaamaan kaikkea työstä ja työympäristöstä ihmiseen kohdistuvaa kuormitusta. Tässä muistiossa kuormituksella tarkoitetaan psykososiaalista kuormitusta laajassa mielessä.

Fyysisen, sosiaalisen ja organisatorisen työympäristön aiheuttama kuormitus eli altistuminen kuormitusta aiheuttaville tekijöille aikaansaa työntekijässä

psyykkistä ja fyysistä - *psykofyysistä kuormittuneisuutta*. Tämä tarkoittaa kuormituksen vaikutusta, tilaa ihmisessä.

Terveydelle haitallinen kuormitus (altistus) ja sen seurauksena kuormittuneisuus voi johtaa *työstressiksi* kutsuttuun elimistön *psykofyysiseen* prosessinomaiseen *tilaan*. Tämän voi aikaansaada pitkäaikainen, mutta myös voimakas lyhytkestoinen altistuminen terveydelle haitalliselle kuormitukselle. Työstressillä tarkoitetaan tässä terveydelle selvästi haitallista kuormittuneisuutta. Tällä tavalla määriteltynä jatkuva työstressi on aina terveydelle haitallista. Tässä yhteydessä ei siis voida puhua terveellisestä stressistä.

Yli- ja alikuormitus on terveydelle haitallista. *Sopiva kuormitus* on terveyttä ylläpitävää ja edistävää ja ilmenee *työhyvinvointina*. Kuormitus (käytetään myös termiä stressi) voi olla myös ns. neutraalia eli se ei sen paremmin edistä terveyttä kuin sitä huononnakaan.

Työstressi voi aiheuttaa joko fyysisen tai psyykkisen sairastumisen. Viimeksi mainittua kutsutaan *mielenterveyden häiriöksi*. Terveyden vaarantava tilanne syntyy, kun työn ja työolosuhteiden asettamat vaatimukset ovat ristiriidassa ihmisen mahdollisuuksiin nähden selviytyä niistä. Ristiriita syntyy silloin, kun hänellä ei ole kykyä -mahdollisuutta ja taitoa- säädellä työtilannettaan tai saada siihen muutoksia aikaan niin, että välttyisi terveyttä haittaavilta tekijöiltä ja niiden aiheuttamalta altistukselta. Terveyttä vaarantava tilanne syntyy myös silloin, kun työkuormitus ja tarvittava palautumisaika eivät ole oikeassa suhteessa, ts. lepoa on liian vähän. Myös turvattomuutta aiheuttavat tekijät ja epäoikeudenmukaisuuden ja syrjinnän kokemukset altistavat työstressille.

Terveyttä edistävä lyhytkestoinen *kuormittuneisuus* tuntuu työhyvinvointina, kuten seuraavina tuntemuksina ja suorituksina: työ sujuu ja tuntuu, että saa aikaan, voi käyttää kykyjään ja taitojaan, hallitsee työnsä, haluaa tehdä työtä ja viihtyy työssä, työpaikalla on hyvä työilmapiiri, vuorovaikutussuhteet toimivat ja on mahdollisuus saada tukea työtovereilta ja esimieheltä. Työ on mielenkiintoista ja mukaansa tempaavaa, ihminen kokeen *työn iloa* ja *työn imua*.

Kun ihminen on ollut pidempään terveellisissä työoloissa, hän kokee, että työ on sopivan haasteellista; hän on kehittynyt ja voi kehittyä edelleen työssään, hän oppii uusia tietoja ja taitoja, hänen itsearvostuksensa paranee, hän haluaa osallistua ja kehittää myös työyhteisöään ja hänen elämänpiirinsä laajenee. Kaikki tämä parantaa hänen terveyttään ja työkykyään.

Terveyttä uhkaava lyhytkestoinen *kuormittuneisuus* voi ilmetä *työpahoinvointina* mm. seuraavalla tavalla: toimintahalu ja –kyky alenevat tilapäisesti, omat kyvyt ja taidot eivät ole kunnolla käytössä, 'homma ei ole hanskassa', työpaikalla ei viihdy, työpaikalle on ikävä lähteä aamulla, on epätavallinen väsymisen tunne, työyhteisössä on huono ilmapiiri, kyllästyttää ja turhauttaa, työ tuntuu yksitoikkoiselta, olo yksinäiseltä, ahdistaa ja ärtyy helposti.

Pitkään jatkuessaan edellä mainittu tila voi johtaa vakavaan työstressitilaan, josta käytetään käsitettä *loppuun palaminen (burn out)*. Tämä ilmenee mm. *työuupumuksena*; ammatilliset kyvyt huonontuvat, ammattiin liittyvä itsetunto alenee, persoonallisuus köyhtyy ja kapeutuu, voimavarat ehtyvät, suhtautuminen työhön ja työyhteisöön tulee kyyniseksi. Lopulta työkyky

alenee, elämänpiiri supistuu. Kuvaan tulevat päihde- ja mielenterveysongelmat (esim. masennustila) ja fyysiset sairaudet.

Ongelman merkittävyys, kustannukset ja toimintaa säätelevä normisto

Mielenterveyden häiriöt ovat yksi keskeisimmistä työkyvyttömyyttä aiheuttavista sairauksista Suomessa ja Euroopassa. Erityisesti masennuksesta aiheutuvat sairauspoissaolot ovat lisääntyneet hälyttävästi viime aikoina. Maailman terveysjärjestön (WHO) arvion mukaan masennuksesta tulee tärkein työkyvyttömyyden syy vuoteen 2020 mennessä.

Eräänä syynä mielenterveysongelmien kasvuun on nähty työn ja työolojen asettamat lisääntyneet vaatimukset työntekijöiden suorituskyvylle. Työolojen nopeat muutokset aiheuttavat työntekijöille tavallista suurempia sopeutumispaineita: työ on usein kiireistä kireine aikatauluineen ja jatkuvine muutoksineen sekä entistä epävarmempaa.

Arvioidaan, että keskimäärin 35-40% työssäkäyvistä kokee työnsä henkisesti rasittavaksi. Työnsä henkisesti rasittavaksi kokevien osuus vaihtelee toimialoista ja työpaikoista riippuen ja voi joillakin aloilla olla jopa 50-70%. Ongelmat näkyvät mm. tapaturmien ja sairauspoissaolojen lisääntymisenä, henkilöiden välisinä ristiriitoina työpaikoilla sekä työuupumisena. Julkisella sektorilla, erityisesti kunta-alalla, ongelmat ovat kärjistyneet mittaviksi.

Sairastavuus näkyy lopulta myös yritysten tuottavuuden ja kannattavuuden laskuna. On arvioitu, että työstä ja työoloista aiheutuvan työstressin kustannukset ovat n. 1-1.5 % bruttokansantuotteesta. Suomessa tämä merkitsisi vuosittain n. 1.5-2 mrd. €: n kustannuserää. Välillisesti kustannukset lienevät huomattavasti suuremmat. Asian vakavuuteen onkin kiinnitetty huomiota sekä kansainvälisesti että Suomessa.

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on laatinut työterveyden ja työturvallisuuden edistämistä koskevan puitesopimuksen (C187/2006).[1] Sen tarkoituksena on mm. edistää kansallisen työterveys- ja turvallisuuspolitiikan luomista. EU:n komission uudessa työterveys- ja työturvallisuusstrategiassa vuosiksi 2007-2012 painotetaan psykologisten ongelmien torjunnan ja mielenterveyden edistämisen tärkeyttä työpaikoilla.[2] Euroopan unionin neuvosto on tukenut ja täydentänyt komission näkemyksiä.[3]

Komissio painottaa EU:n keskeisten työmarkkinaosapuolten v. 2004 tekemän *työstressin ehkäisyä koskevan puitesopimuksen*[4] kansallisen toimeenpanon merkitystä. Työstressisopimuksen lisäksi EU:n keskeiset työmarkkinajärjestöt ovat v. 2007 tehneet *puitesopimuksen työpaikkahäirinnän ja -väkivallan ehkäisemisestä*[5]. Ne edellyttävät kansallisten työmarkkinajärjestöjen raportointia toimenpiteistä, joilla asiaa hoidetaan. Komission kuudennen puiteohjelman yhteyteen on perustettu laaja PRIMA-EF[6]- yhteistyöprojekti (2007-2008)[7]. Sen tavoitteena on kehittää toimintatapoja psykososiaalisten

---

[1] http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/promoframe.htm
[2] http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fi/com/2007/com2007_0062fi01.pdf
[3] http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fi/oj/2007/c_145/c_14520070630fi00010004.pdf
[4] http://ec.europa.eu/employment_social/news/2004/oct/stress_agreement_en.pdf
[5] http://www.ueapme.com/docs/joint_position/2007_Framework_Agreement_Harassment_and_Violence_at_Work.pdf
[6] Psychosocial Risk Management – European Framework
[7] http://prima-ef.org/default.aspx

riskien arvioimiseksi ja hallitsemiseksi. Projektissa pääpaino on työstressin ja työpaikkaväkivallan hallinnassa ja ehkäisyssä.

Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelmassa[8] (2007) kiinnitetään ikäjohtamiseen ja *henkiseen työsuojeluun* erityistä huomiota. Eduskunta on aikanaan määritellyt *henkisen ja sosiaalisen työsuojelun* (SoVM n:o 13/1986 vp, liite 1) ja edellyttänyt sen huomioon ottamista entistä korostetummin. Tällä käsitteellä eduskunta tarkoitti mm. työn tarkastelua kokonaisuutena; työssä viihtyvyyden ja työmotivaation sekä mielenterveyttä suojaavien tekijöiden huomioon ottamista. Nykyään korostetaan myös työntekijöiden vastuuta työhyvinvoinnista, vaikka päävastuu onkin työnantajalla.

Edellisten hallitusten ohjelmiin liittyen on työoloja kehitetty valtakunnallisesti erilaisten ohjelmien avulla. Tällaisia ovat olleet mm. ikä-[9], työssä jaksamis-[10], ja VETO -ohjelma[11]. Myös laajalla Työelämän kehittämisohjelmalla (TYKES, 2004-2009)[12] parannetaan työpaikkojen laatua ja kilpailukykyä. Ohjelmien avulla valtio, tutkimuslaitokset ja järjestöt auttavat yritysten johtoa myös haitallisen työkuormituksen ehkäisemisessä tarjoamalla välineitä (menetelmiä, verkostoja, rahoitus) työolojen kehittämiseen. Ohjelmien kehittämishakkeista on kerrottu myönteistä palautetta.

Nykyinen hallitus jatkaa hallitusohjelmansa mukaisesti työelämän kehittämisohjelmia. *Työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelmalla* pyritään luomaan mm. paremmin toimiva kokonaisuus työelämän turvallisuuden ja joustavuuden välille ja löytämään keinoja työssä jaksamisen ja työviihtyvyyden parantamiseksi. *Terveyden edistämisen politiikkaohjelman* tavoitteina ovat mm. työikäisten työ- ja toimintakyvyn ja työhyvinvoinnin sekä ikääntyvien terveyden ja toimintakyvyn edistäminen.

Työturvallisuuslaissa (738/2002) edellytetään mm. työn vaarojen selvittämistä ja arviointia (10 §), työympäristön (12 §) ja työn (13 §) suunnittelua sekä työn kuormitustekijöiden välttämistä ja vähentämistä (25 §). Työolojen kehittämistä varten on työpaikalla oltava työsuojelun toimintaohjelma (9 §).

Työterveyshuoltolaissa (1383/2001) edellytetään mm., että työn ja työolosuhteiden terveellisyys ja turvallisuus selvitetään esim. työpaikkakäynnein. Selvitysten perusteella työterveyshuolto tekee työnajalle ehdotuksia työolojen parantamiseksi (12 §). Tarvittaessa käytetään tarpeelliseksi katsottuja asiantuntijoita.

Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojelustrategiassa vuodelta 1998[13] mainitaan painopistealueina mm. jaksaminen, työn hallinta ja henkinen hyvinvointi.

Työpaikat ja johto avainasemassa

Työpaikat ovat keskeisessä asemassa terveydelle haitallisen kuormituksen ja siitä seuraavan työstressin ehkäisemisessä. Se, mitä työpaikoilla tapahtuu ja

---

[8] http://www.valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/hallitusohjelma-painoversio-040507.pdf
[9] Kansallinen ikäohjelma 1998-2002
[10] Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2002-2003
[11] Valtakunnallinen toimenpideohjelma työssäoloajan jatkamisesta, työssä jaksamisesta ja kuntoutuksesta 2003-2007
[12] http://www.mol.fi/mol/fi/03_tutkimus_ja_kehittaminen/02_tykes/index.jsp
[13] http://www.stm.fi/Resource.phx/julkt/julk93-99/muut.htx.i1085.pdf

miten työpaikkoja kehitetään, riippuu paljolti yrityksen ylimmän johdon ja esimiesten kyvykkyydestä, asenteista ja jaksamisesta. Yrityksen johdon tulisi työntekijöiden lisäksi pitää huolta myös esimiesten jaksamisesta voimakkaissa työpaineissa ja muutoksissa.

Johdolla tulisi olla riittävän laaja näkemys siitä, miten yrityksessä voidaan kokonaisuutena, jotta kehittämistoimenpiteet onnistuisivat ja yritys olisi terve ja kannattava. Arvioidessaan yrityksen menestystekijöitä johto tarkastelee usein vain perinteisiä liiketaloudellisia kannattavuustekijöitä ja riskejä. Lähes huomiotta tai kokonaan vaille huomiota on jäänyt *inhimilliseen pääomaan* liittyvien *riskien arviointi*. Tällaisia ovat ne työhön ja työympäristöön liittyvät tekijät, jotka vaikuttavat henkilöstön osaamiseen (mukaan lukien *hiljainen tieto*), voimavaroihin, työmotivaatioon, ihmisten välisiin suhteisiin sekä henkilöstön terveydentilaan.

Jos yritys alkaa kuluttaa haitallisesti inhimillistä pääomaansa, sen kannattavuus heikkenee ennen pitkää, arvo laskee ja *kilpailukyky* heikkenee. Tästä pääomasta kannattaa siis pitää huolta, lisätä sitä ja parantaa näin yrityksen *vakavaraisuutta* ja *kilpailuetua* hyvän imagon, *brandin* avulla. Henkilöstön hyvinvointiin kannattaa sijoittaa.

Ihmisten hyvinvointia työssä eli yrityksen inhimillistä, aineetonta pääomaa voidaan kasvattaa hyvällä, oikeudenmukaisella johtamisella ja oppivan organisaation periaatteilla. Tähän kuuluvat työolojen kokonaisvaltainen arviointi, yhdessä tekeminen ja seuranta *–riskianalyysi ja riskien hallinta*. Esimiehillä on myös työnantajan edustajana lakisääteinen velvollisuus selvittää tilanteita, joissa työntekijä on kuormittunut tai tullut epäasiallisesti kohdelluksi tavalla, joka voi olla vaaraksi terveydelle.

Johdon ja esimiesten tehtävänä on luoda työpaikoille inhimillinen kulttuuri, ts. sellainen tapa toimia, jossa korostuvat *eettinen ja sosiaalinen vastuu* työntekijöistä ja heidän perheistään. Tämä tarkoittaa työolojen luomista turvallisiksi ja terveellisiksi, työn aiheuttaman kuormituksen hallintaa, työnteon sujuvuuden lisäämistä ja inhimillisen vuorovaikutuksen parantamista työpaikoilla. Se tarkoittaa myös *joustavuutta työjärjestelyissä* niin, että ihmisten perhe- ja muu elämäntilanne ja työ voidaan sovittaa kitkattomasti yhteen.

Hyvää johtamista on se, että huolehditaan mm. seuraavista asioista: muutosten oikea toteutus, henkilöstön työsuhdeturva, palkkauksen oikeudenmukaisuus sekä työn, työprosessien ja tavoitteiden arviointi ja niiden oikea mitoitus. Henkilöstömäärä sekä henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma tulisi mitoittaa oikein työhön, työolosuhteisiin ja työmäärään nähden. Hyvään johtamiseen kuuluu myös työntekijöiden mielipiteiden kuuleminen ja osallistuminen heidän omaan työhönsä ja työyhteisöönsä liittyvässä suunnittelussa ja päätöksenteossa.

Yrityksillä on mahdollisuus ja tarvittaessa velvollisuuskin käyttää ulkopuolisia asiantuntijoita työolojensa arvioinnin ja kehittämisen tukena. Näitä ovat työterveyshuolto-, kuntoutus- ja rekrytointipalvelut, työvoima- ja työsuojeluviranomaiset sekä muut asiantuntijat.

Kansaneläkelaitos rahoittaa terveydenhuolto- ja kuntoutuspalveluja. Kehittämällä näitä tukipalveluja ja niiden käyttöä yrityksissä edistetään niiden hyvinvointia ja menestymistä.

Työterveys- ja muu terveydenhuolto

Lakisääteinen työterveyshuolto tuli voimaan v. 1979 alusta. Työterveyshuoltoa säätelevää lainsäädäntöä on sen jälkeen uudistettu useasti. Lain mukaan työantajan velvollisuus on järjestää työterveyshuolto työpaikalleen ja käyttää sen asiantuntemusta työolojen terveellisyyden kartoitukseen ja kehittämiseen. Myös muita asiantuntijoita voidaan käyttää.

Työterveyshuolto on osa perusterveydenhuoltoa. Työterveyshuollon toiminta perustuu ensisijaisesti työterveyshuollon ammattihenkilöiden työhön. Näitä ovat työterveyslääkäri ja työterveyshoitaja. Erikseen harkittaessa voidaan käyttää myös ns. asiantuntijoita, joita ovat mm. työterveyspsykologit, työfysioterapeutit, ergonomian asiantuntijat ja työhygieenikot.

Perusterveydenhuollon tehtävänä on konsultoida erikoissairaanhoitoa tarvittavista toimenpiteistä ja ohjata asiakas -tilanteen niin vaatiessa - erikoissairaanhoidon piiriin. Tämä yhteys ei kuitenkaan aina toimi. Perusterveydenhuolto alkaa usein itse hoitamaan esim. masennuksesta kärsiviä potilaita ilman riittävää asiakkaan tilanteen ja tilan selvittämistä. Usein käy myös niin, ettei asiakas pääse lainkaan hoitoon terveydenhuoltohenkilöstön asiantuntemuksen tai voimavarojen puutteen vuoksi.

Työterveyshuollon velvollisuus on konsultoida erityisasiantuntijoita jo varhaisessa vaiheessa mielenterveysongelmista kärsivien potilaiden hoidon ja kuntoutuksen tarpeen arvioimiseksi sekä näiden asiakkaiden jatkohoitoon ja kuntoutukseen ohjaamiseksi.

Alun perin työterveyshuolto tarkoitettiin pääasiassa *sairauksia ehkäiseväksi toiminnaksi*. Käytännössä sen avulla kuitenkin hoidetaan sairauksia, mistä syystä sitä on pidetty ilmaisena palkan lisänä. Tämä on johtanut siihen, että sairauksia ehkäisevää toimintaa, esim. työolojen kartoituksia ja kehittämissuunnitelmia on laiminlyöty. Myös asiantuntijoiden käyttö on vähäistä.

Osasyynä ehkäisevän toiminnan vähäisyyteen on myös työterveyshuollon perushenkilöstön asiantuntemuksen puute erityisesti psyykkistä ja fyysistä kuormittumista sekä mielenterveyttä koskevissa asioissa. Juuri tähän tarvittaisiin asiantuntijoiden työpanosta.

Kun voimassa oleva työterveyshuoltolaki (1383/2001) hyväksyttiin, eduskunta edellytti, että asiantuntijoiden käyttöä työterveyshuollossa on seurattava. Selvitysten mukaan esim. työterveyspsykologien käyttö on viime vuosina vähentynyt jopa n. 20 %. Tämä on huolestuttavaa, koska työterveyspsykologipalveluja on käytetty erittäin vähän ennestäänkin. Stm: n selvityksen[14] mukaan näyttää siltä, että ergonomian asiantuntemus sekoitetaan esim. työterveyshoitajan tai työfysioterapeutin ammatteihin. Tämä puolestaan vaikuttaa ergonomian asiantuntijoiden käyttöön, ja se on tämän vuoksi vähäistä. Yleensäkin asiantuntijoiden käyttö on vähäistä.

Työolojen psyykkisen ja sosiaalisen kuormituksen arviointi ja työyhteisön terveydentilan parantaminen edellyttävät usein psykologisen erityisasiantuntemuksen käyttöä. Myös työterveyshuoltoon tulevien psyykkisistä ongelmista kärsivien asiakkaiden tilan arviointi ja tarvittavaan

[14] STM. Selvityksiä 2005:6

hoitoon ja kuntoutukseen ohjaaminen edellyttää psykologipalvelujen käyttöä työterveyshuollossa.

Asianmukaista hoitoa tarvitsevien lisäksi myös kuntoutusta tarvitsevat jäävät nykyisin liian pitkäksi aikaa työterveyshuoltoon ilman kuntoutusmahdollisuutta. Syynä tähän on mm. Kelan korvauskäytäntö, jonka mukaan vasta 2-3 kk:n jälkeen henkilö voidaan ohjata asianmukaiseen kuntoutukseen. Usein tämä on asiakkaan kannalta liian pitkä aika. Hänen tilansa saattaa tässä ajassa oleellisesti huonontua ja hänen kuntoutumis- ja työhön paluumahdollisuutensa heikentyä ratkaisevasti.

Kelan korvauskäytännössä on epäselvyyksiä muutoinkin erityisesti työterveyspsykologien antamien työyhteisökonsultaatioiden ja kehittämistoimenpiteiden osalta.

Terveydenhuolto-organisaation puutteellinen seuranta ja ohjaus on osaltaan vaikuttanut siihen, että asiakkaiden on vaikea päästä hoitoon ja kuntoutukseen. Sosiaali- ja terveysministeriön ja käytännön työtä tekevien sosiaali- ja terveydenhuolto-organisaatioiden välillä on liian suuri etäisyys. Hyvää tarkoittavat valtakunnalliset ja muut kehittämisprojektit eivät yksin auta työssä esiin tulleiden ongelmien hallinnassa. Tarvitaan myös käytännön ohjeistusta.

Mielenterveystyön avohoitopalveluissa on monin paikoin työvoimavajausta. Tämä vaikeuttaa osaltaan perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon välistä yhteistyötä. Tilanne syntyi, kun psykiatriset sairaalat lakkautettiin pääsääntöisesti, mutta tarvittavia voimavaroja ei lisätty riittävästi avosairaanhoitoon (mielenterveystoimistot, psykiatriset poliklinikat). Seuraus tästä on ollut, että psykiatrista hoitoa tarvitsevat asiakkaat jäävät käytännön havaintojen mukaan usein enemmän tai vähemmän oman onnensa nojaan. Tämä on todennäköisesti lisännyt itsemurhien määrää, sillä hoitoa vaille jäävillä (mm. psykoottiset potilaat) on todettu moninkertainen itsemurhariski hoitoa saaviin verrattuna.

Muut tuki- ja valvonta-organisaatiot

Työmarkkinajärjestöillä on yhdessä valtiovallan kanssa keskeinen rooli työoloja koskevan lainsäädännön ja sopimusten valmistelussa ja niiden toteutumisen valvonnassa. Erityisesti valtiovallan tehtävänä on valvoa, että kansalaisia kohdellaan yhdenvertaisesti paikkakunnasta ja toimipaikoista riippumatta. Tämän edellytyksenä on, että säädöksistä ja sopimuksista toimitetaan riittävästi asiallista tietoa työpaikoille. Keskusjärjestöjen kannanotoilla on merkitystä asenteiden muokkaamisessa työolojen kehittämiselle myönteisiksi työpaikoilla.

Työturvallisuuskeskus tuottaa käytännönläheistä tietoa työolojen kehittämisestä. Sen rooli myös työoloja koskevan tiedon välittäjänä on merkittävä. Tätä edistää toiminnan tehokas organisointi.

Työsuojelurahastolla on merkittäviä taloudellisia voimavaroja työolojen kehittämistä koskevan tutkimustoiminnan rahoittamisessa. Tutkimus- ja kehittämistoimintaa rahoitetaan runsaasti myös EU:n ja valtion varoista erilaisten ohjelmien yhteydessä. Myös Suomen Akatemia rahoittaa työoloja koskevaa tutkimusta.

Tutkimuslaitoksista Työterveyslaitos on suurin työelämää koskevan soveltavan tutkimustiedon tuottaja Suomessa. Myös yliopistoissa on työelämän kehittämistä koskevaa tutkimustoimintaa.

Työsuojeluviranomaistoiminnalla varmistetaan osaltaan työelämän laatua ja sitä kautta myös yritysten menestymistä. Työsuojeluviranomaisilla on paljon hyödyllistä ja käyttökelpoista tietoa työolojen laatuvaatimuksista.

Työsuojeluviranomaiset voivat osaltaan auttaa yrityksiä huolehtimaan työolojensa suunnitelmallisesta kehittämisestä. Keskushallinnon työsuosuojelustrateginen suunnittelu ja strategian käytäntöön soveltaminen auttavat työsuojelupiirien toiminnan suuntaamisessa ja toimintojen yhteen sovittamisessa.

Kansalaisjärjestöjen toiminta työolojen kehittämiseksi on toistaiseksi ollut melko huomaamatonta. Ne voisivat kiinnittää nykyistä enemmän huomiota erityisesti haitallisen työkuormituksen ja työstressin vähentämiseen. Terveydenhuoltopuolella kansalaisjärjestöt ovat olleet aktiivisempia. Viranomaisten osallistuminen tähän ns. kolmannen sektorin toimintaan on tosin ollut melko vähäistä. Ehkä vähäisistä yhteyksistä johtuu osaksi, että ns. kolmannen sektorin työpaikoilla (esim. järjestöt, yhdistykset) ilmenneet henkilöstön hyvinvointiongelmat jäävät usein huomaamatta ja hoitamatta.

Ehdotuksia kehittämis-toimenpiteiksi

Yrityksen menestystekijät: realistinen tilannearvio ja oikea kehittäminen

- Yrityksen strategian toimintaperiaatteiden tarkastelussa ja soveltamisessa on hyvä korostaa taloudellisten tunnuslukujen lisäksi kokonaisvaltaista näkemystä yrityksen menestymiseen vaikuttavista tekijöistä. Näistä inhimillinen pääoma on eräs keskeisimmistä. Inhimillisen pääoman osatekijöitä ovat mm.: henkilöstön osaaminen mukaan lukien ns. hiljainen tieto, työmotivaatio, jaksaminen ja keskinäinen yhteistyö.

- Yrityksen terveysriskien arviointi ja analysointi on perusedellytys sille, että johto saa kokonaisvaltaisen ja oikean kuvan yrityksen tilasta. Vain tämä mahdollistaa yrityksen oikean kehittämisen. Inhimillisen pääoman riskejä voidaan arvioida erityisesti tätä varten kehitetyillä menetelmillä[15] (esim. *Psyfyrix*[16] ja *Työolojen itsearviointi*[17][18]).

- Henkilöstön hyvinvointia koskevan työpaikan riskianalyysin perusteella tehdään johtopäätökset tarvittavista kehittämistoimenpiteistä. Kehittämistoimet suunnitellaan, toteutetaan ja niiden vaikutuksia seurataan huolellisesti yhteistyössä henkilöstön ja tarvittavien ammattilaisten (esim. työterveyshuolto, kuntoutus) kanssa.

- Johtamisessa toteutetaan inhimillistä henkilöstöpolitiikkaa, jolla luodaan työpaikalle turvallinen, kannustava, luovuutta suosiva ja joustava ilmapiiri.

---

[15] http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Palvelut/Tietokannat/Menetelmapakki/
[16] http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Palvelut/Tietokannat/Menetelmapakki/Menetelmat+aiheittain/kortti?id=243
[17] http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Palvelut/Tietokannat/Menetelmapakki/Menetelmat+aiheittain/kortti?id=194
[18] http://turva2.me.tut.fi/maatalous/vastaa.asp?tiedid=Tyostressikysely

- Henkilöstöhallintoa, kuten muutakaan johtamisen erityisaluetta, ei saa eriyttää liiaksi yrityksen linjajohtamisesta. Yrityksissä, joissa on erillinen henkilöstöhallinto, tämä tulee nähdä johtamisen ja työhyvinvoinnin apuvälineenä. Sama pätee myös työsuojeluun ja työterveyshuoltoon.

- Inhimilliseen ja menestyvään johtamiseen kuuluu henkilöstön mielipiteiden huomioon ottaminen ja yhteistyö henkilöstön kanssa töitä, työoloja ja tavoitteita suunniteltaessa ja kehitettäessä.

- Menestyvä johtaminen on myös *sosiaalista vastuuta* tunteva ja joustava, joka ottaa huomioon henkilöstön perhetilanteen ja muut henkilökohtaiset tarpeet töiden järjestelyssä ja tavoitteiden asettelussa.

Työterveys- ja muun terveydenhuollon osaaminen ja yhteistoiminta tärkeää

- Työterveyshuollon toimintaa tulee lain tarkoituksen mukaisesti suunnata nykyistä enemmän työperäisen haitallisen kuormituksen ehkäisemiseen arvioimalla työolojen terveellisyyttä ja turvallisuutta työpaikkaselvityksin, joihin kuuluvat myös työpaikkakäynnit. Toiminta voidaan liittää yrityksen työolojen terveysriskien kartoitukseen ja arviointiin sekä niiden ehkäisyyn.

- Työterveyshuollon osaamista tulee lisätä käyttämällä nykyistä enemmän asiantuntijoita (mm. työterveyspsykologit, työfysioterapeutit, työhygieenikot ja ergonomian asiantuntijat) henkilöiden, työolosuhteiden ja tarvittavien jatkotoimenpiteiden arvioinnissa.

- Asiakkaan tarvitsemien jatkotoimenpiteiden arvioinneissa ja jatkohoitoa suunniteltaessa tulee toimia kiinteässä yhteistyössä toisaalta työpaikkojen ja toisaalta erikoissairaanhoidon ja kuntoutusorganisaatioiden kanssa.

- Työterveyshuoltoon tulevan asiakkaan jatkohoitoon ja kuntoutukseen pääsy tulee tapahtua viivytyksettä ja mahdollisimman nopeasti.

  Kuntoutukseen pääsemistä voidaan nopeuttaa esim. siten, että työnantaja, työntekijä ja kuntoutuspalveluja tuottava laitos sopivat suoraan tarvittavista kuntoutuspalveluista. Tämä edellyttää Kelalta asiaa selventävää ohjeistoa.

- Työterveyshuoltolain 12 §:n ilmaisut ”työn kuormittavuus*”* (1 mom.) ja ”työkuormituksestaan” (4. mom.) tulee korvata käsitteillä *terveydelle haitallinen työn kuormittavuus* ja vastaavasti *terveydelle haitallisesta työkuormituksestaan*.

- Terveyskeskusten ja muun perusterveydenhuollon asiantuntemusta mielenterveysongelmaisten kohtaamisesta, hoidosta sekä jatkohoitoon ja kuntoutukseen ohjaamisesta tulee parantaa.
  Psykologista asiantuntemusta tulee lisätä ja käyttää nykyistä enemmän perusterveydenhuollossa.

- Yhteistyötä perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon, kuntoutuksen ja sosiaalihuollon välillä tulee kehittää. Yhteyksiä tulee parantaa psykiatriseen erikoissairaanhoitoon, kuntoutukseen ja työelämän asiantuntijalaitoksiin (esim. Työterveyslaitos).

- Avohoidon mielenterveyshoidon henkilöstövoimavaroja tulee lisätä nykyisestään huomattavasti.

- Terveydenhuollon ohjeistusta tulee kehittää niin, että sitä suunnataan sekä palvelujen järjestäjille että niiden tuottajille.

- Tiivistämällä terveydenhuollon ja ns. kolmannen sektorin eli kansalaisjärjestöjen yhteistyötä voidaan paremmin koota voimavaroja hoito- ja auttamistyöhön.

Korvauskäytännöt ja toiminnat ajan tasalle

- Kelan tulee tarkistaa asettamiaan rajoituksia mielenterveysongelmaisten hoitoon ja kuntoutukseen pääsylle. Korvauskäytäntö ei saa asettaa estettä hoidolle tai kuntoutukselle. Korvauskäytäntöä arvioitaessa on hyvä toimia yhteistyössä terveydenhuollon ja kuntoutusasiantuntijoiden kanssa.

  Nykyisten ohjeiden mukaan[19] esim. työuupumuksesta kärsiville ei voida myöntää sairauslomaa. Tämä olisi kuitenkin tärkeää sairautta ehkäisevässä mielessä ja erityisen tärkeää varsinkin silloin, kun työuupumus on vakavaa. Tällöin on kysymys jo sairaudeksi luokiteltavissa olevasta tilasta. Samanaikaisesti tulisi käynnistää kuntoutumista tukevat sekä yksilöön että työyhteisöön kohdistuvat toimenpiteet. Tältä osin tulisi muuttaa sekä sosiaali- ja terveysministeriön ohjeita että kansaneläkelaitoksen korvauskäytäntöjä.

  Korvauskäytäntöä työterveyshuollossa toimivan psykologin työstä tulee tarkistaa siten, että se mahdollistaa mm. työterveyspsykologin työyhteisökonsultaatiot ja interventiot arvioitaessa terveydelle haitallista psyykkistä ja sosiaalista työkuormitusta. Korvauskäytännön kriteereitä asetettaessa on syytä kuulla työterveyshuollossa toimivia työterveyspsykologeja niistä palveluista, joita heiltä kysytään ja joita he työterveyshuollon työssään antavat.

- *Työterveyshuollon neuvottelukunnan* tulee selvittää työterveyshuollon korvauskäytännössä ilmenneitä ja työterveyshuollon toimintaa haittaavia epäselvyyksiä.

  Työterveyshuollon neuvottelukunnan tulee korostaa erityisesti sairauksia ehkäisevää työyhteisöjen kehittämistarvetta ja nykyistä parempaa työterveyspsykologien asiantuntemuksen käyttöä työyhteisöjen kehittämistyössä.

  Työterveyshuollon neuvottelukunnan tulee ohjeistaa Kansaneläkelaitosta työterveyshuollon korvauskäytännöissä

[19] STM. Julkaisuja 2007:7

ilmenneiden epäkohtien poistamiseksi sekä sosiaali- ja terveysministeriötä työterveyshuollon toimintojen osalta.

Taustaorganisaatioiden tuki tarpeen

- Hallitusohjelman mukaisessa Työn, yrittämisen ja työelämän politiikka- ja Terveyden edistämisen politiikkaohjelmassa sekä muissa jo käynnissä olevissa ohjelmissa tulisi työstressin ehkäisyyn ja työhyvinvoinnin edistämiseen panostaa erityisesti ottaen huomioon myös EU:n kehitystrendit.

  Työoloja parantavia toimenpiteitä tulee kohdentaa ainakin pahimmille julkisen sektorin ongelma-aloille, kuten kuntien työpaikoille. Ongelma-aloista on saatavissa tutkimustietoa toimenpiteiden pohjaksi. Tällaisia aloja ja töitä ovat mm. palvelualat, esim. terveys- ja sosiaaliala sekä tieto- ja asiantuntijatyö. Ohjelmien todelliset vaikutukset tulisi selvittää ja tarkastella kriittisesti arviointiselvitysten sisältöä ja johtopäätöksiä.

- Työmarkkinajärjestöillä on merkittävä rooli työpaikoilla vallitsevien asenteiden ja ilmapiirin muuttamisessa ihmisystävällisemmäksi. Tämä tapahtuu mm. tiedottamalla asioista riittävästi työpaikoille ja ottamalla järjestöinä näkyvästi myönteinen kanta terveysriskien arviointiin ja työolojen kehittämiseen. Työhyvinvoinnista päävastuussa olevan työantajan velvollisuuksien lisäksi on hyvä mainita myös työntekijöiden velvollisuuksista.

- Keskeisten työmarkkinajärjestöjen tehtävänä on sopia keskenään kansallisista menettelytavoista, joilla toteutetaan EU: n keskeisten työmarkkinaosapuolten puitesopimukset työstressin (8.10.2004) sekä häirinnän (kiusaamisen) ja työpaikkaväkivallan ehkäisystä (26.4.2007). Tässä pohdinnassa on otettava huomioon EU:n komission työterveys- ja työturvallisuusstrategiassa (2007-2012) mainittu *psykologisten ongelmien torjunta* ja *mielenterveyden edistäminen* työssä.

- Valtakunnallista sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan työsuojelustrategiaa tulee uudistaa. Uudistamisessa on otettava huomioon ILO: n ja EU:n työsuojelustrategiset linjaukset, työmarkkinajärjestöjen sopimukset sekä Vanhasen II hallituksen ohjelmassa mainittu *henkinen työsuojelu*, johon eduskunta on jo vuonna 1986 ottanut kantaa.

  Työsuojelustrategiaa koskevia neuvotteluja käydään siten, että niihin osallistuvat myös valtiovallan edustajat. Näissä neuvotteluissa on tärkeää kuulla alan asiantuntijoita laajasti. Sosiaali- ja terveysministeriön johtama *työsuojeluneuvottelukunta* on oikea elin pohtimaan näitä kysymyksiä.

  Työsuojeluneuvottelukunnan yhteyteen perustetaan uusi *työelämän psykososiaalisten kysymysten jaosto*, jonka tulee toimia kiinteässä yhteistyössä alan asiantuntijoiden kanssa.

- Tutkimustoimintaa, joka tähtää yritysten kannattavuuden parantamiseen tulee kehittää niin, että henkilöstön hyvinvointia

uhkaavien riskitekijöiden hallinnan vaikutukset yrityksen kannattavuuteen selvitetään nykyistä paremmin.

Tutkimustoimintaa rahoittavien organisaatioiden ja tutkimuslaitosten välistä yhteistyötä tulee kehittää niin, että tuetaan työpaikkojen henkilöstön henkisen hyvinvoinnin edellytyksiä selvittävää ja tulosten käyttöönottoa edistävää tutkimusta.

Tutkimushankkeiden rahoitusmenettelyä tulee helpottaa nykyisestään niin, ettei rahoituksen hakeminen tuota kohtuutonta vaivaa hakijoille. Tämä edellyttää hakumenettelyjen byrokratian vähentämistä.

Tutkimusmäärärahoilla työskentelevien työsuhde- ja sosiaaliturvaa tulisi parantaa niin, etteivät he joudu työssään muita palkansaajia huonompaan asemaan.

- Työsuojelun valvontaviranomaisten toiminnassa tulee erityisesti korostua asiakaslähtöisyys ja työpaikkakohtaisuus. Valvontatoimintaa kehittämällä voidaan tavoittaa työpaikat nykyistä paremmin.

  Mielenterveysriskien arviointia koskevalla tiedotuksella voidaan aktivoida työpaikkoja omaehtoiseen työolojensa parantamiseen.

  Työolojen selvittämiseksi tulee kaikille työpaikoille suunnata työpaikkojen työsuojelun perustasoa kartoittava kysely ja luokittaa yritykset tämän perusteella työolojen turvallisuuden ja terveellisyyden suhteen paremmuusjärjestykseen. Työsuojeluviranomaiset - ja työterveyshuolto voivat yhteistyössä Työturvallisuuskeskuksen kanssa toteuttaa tämän kaltaisia hankkeita työsuojelupiirien alueella.

Liitteet

Henkinen ja sosiaalinen työsuojelu. Eduskunnan sosiaalivaliokunnan mietintö (SoVM 13/1986 vp)

Liite

SoVM n:o 13/1986 vp

Henkinen ja sosiaalinen työsuojelu

Työntekijän suojelu on yhdenmukaisesti valtioneuvoston 12 päivänä huhtikuuta 1984 hyväksymän valtakunnallista työympäristöohjelmaa koskevan periaatepäätöksen kanssa käsitettävä työntekijän ruumiillisesta, henkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista huolehtimiseksi, mitä määritelmää myös Maailman terveysjärjestö käyttää ihmisen terveydestä. Tässä työssä on käytettävä kaikkea sitä tieteellistä ja kokemuksen kautta saatua tietoa, jolla haitallisia vaikutuksia voidaan vähentää. Hallituksen esitys edellyttää entistä korostetummin otettavaksi huomioon henkisen työsuojelun. Tuotantoteknologian ja työn luonteen muuttuminen automaation ja mikroelektroniikan johdosta asettaakin työlle uusia vaatimuksia. Se edellyttää myös työn tarkastelua kokonaisuutena ihmisen tarpeiden ja ominaisuuksien mukaan. Sosiaaliseen työsuojeluun liittyy muun muassa työympäristön kehittäminen siten, että myös työssäviihtyvyys ja työmotivaatio otetaan huomioon. Henkisessä ja sosiaalisessa työsuojelussa on otettava huomioon mielenterveyttä suojaavat tekijät. Psyykkisiin rasitustekijöihin on työturvallisuuslakiehdotuksessa kiinnitetty huomiota erityisesti 9 a ja 9 b §:ssä, joissa nimenomaisesti mainitaan ruumiillinen ja henkinen terveys. Sosiaalivaliokunta huomauttaa kuitenkin, että myös 9 §:ssä, joka on yleissäännös työsuojelun vaatimusten huomioon ottamisesta, mainitaan työntekijän terveys. Terveys onkin tässä yhteydessä ymmärrettävä laajasti käsittäen niin terveyden osatekijät kuin sen kokonaisuus.

Lakiehdotuksen 9 §:llä on työsuojelua koskevana yleissäännöksenä tärkeä merkitys työturvallisuuslain soveltamiselle. Tästä syystä on sen tulkinnassa työsuojelun yleisten tavoitteiden mukaisesti käytettävä eri käsitteitä laajasti. Työympäristön tarkkailussa on otettava huomioon niin työntekijät, työmenetelmät, työvälineet kuin työn kohteetkin työntekijöiden kaikenpuolisen turvallisuuden lisäämiseksi. Työntekijään kohdistuvassa tarkkailussa on lisäksi käytettävä työterveyshuoltolain antamia mahdollisuuksia ja pyrittävä viranomaisten yhteistoiminnalla ja muutoin kehittämään työsuojelun valvonnan ja työterveyshuollon toimintoja siten, että kokonaisuus muodostuu tarkoituksenmukaiseksi ja luo edellytyksiä asetettujen tavoitteiden toteuttamiselle.

Työn henkinen rasittavuus aiheutuu usein kiireestä ja kireästä aikataulusta, pakkotahtisesta työstä ja työn sisällöllisestä yksipuolisuudesta. Myös fyysiset haitat heijastuvat henkiseen rasittavuuteen. Teknologian kehitys johtaa osaltaan muun muassa yksipuolisiin työtehtäviin, mutta toisaalta se tarjoaa myös mahdollisuuksia niistä vapautumiseen. Niin valtiovallan kuin työmarkkinaosapuolten tulee yhteistoiminnassa pyrkiä ottamaan huomioon työolosuhteiden laadullinen kehittäminen. Tutkimusta tulee kehittää työpsykologian ja muun henkiseen työsuojeluun suuntautuvan tutkimuksen kannalta. Työsuojeluviranomaisten mahdollisuuksia puuttua henkisiä haittoja aiheuttavaan työhön tulee lisätä ja kehittää myös viranomaisten mahdollisuuksia vaikuttaa psyykkisten haittojen torjuntaan.

Henkisen työsuojelun valvonnan ja ohjauksen tehostaminen ja seuranta merkitsevät myös työterveyshuollon merkityksen kasvamista työsuojelutoiminnassa. Samalla tällä voidaan vaikuttaa sellaisiin omaa työtään tekeviin yrittäjiin, joita työsuojelusäännökset eivät sinänsä koske, mutta joiden työolosuhteiden parantaminen on niin yrittäjien ja heidän perheenjäsentensä kannalta kuin myös sosiaalisesti, terveyspoliittisesti ja kansantaloudellisesti tarkoituksenmukaista.

Työntekijän sosiaalisen työsuojelun kannalta on merkittävää myös perimälle aiheutuvien vaurioiden ja sikiölle aiheutuvan vaaran huomioon ottaminen nykyistä painotetummin. Perimälle ja sikiöön kohdistuvien vaaratekijöiden huomioon ottamiseksi tarvitaan työsuojelumääräyksiä, joiden laatimisessa korostuu erityisesti työsuojeluviranomaisten yhteistyö lääkintää, säteilyvaaraa ja kemikaalioita koskevaa asiantuntemusta edustavien viranomaisten kanssa.